

CA20N

L

-2002

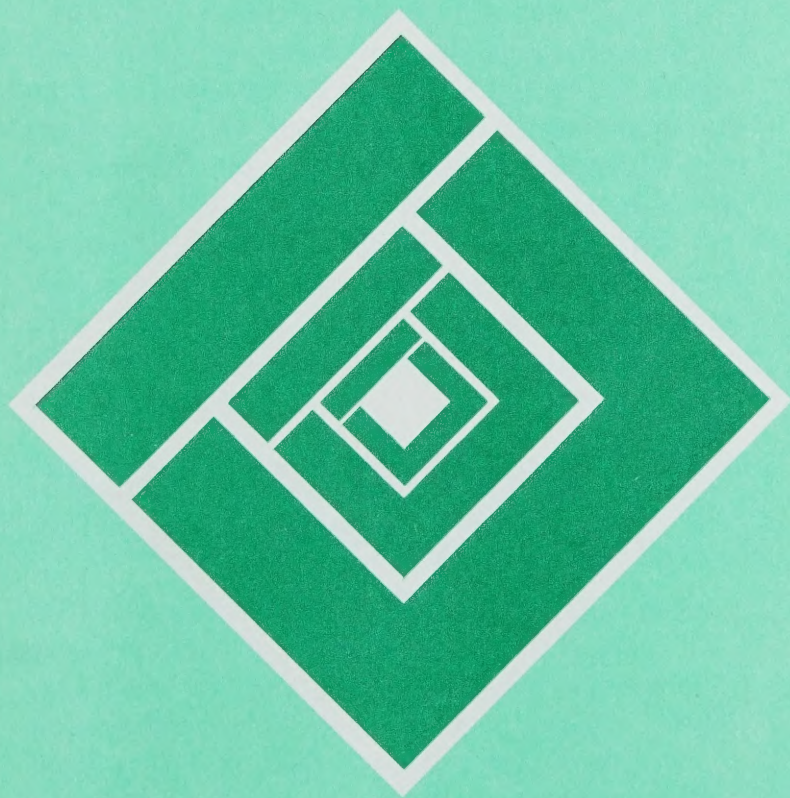
o
ioCommissione
per i rapporti
di lavoro

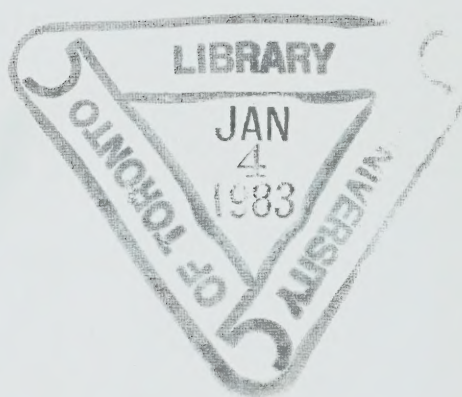
**Legge
sui rapporti
di lavoro
(The Labour
Relations Act)**

*“Certification”,
o riconoscimento
dei sindacati
da parte dell’Ontario
Labour Relations Board*



3 1761 11893798 6





Che cosa è la “certification”?

La “certification”, o riconoscimento da parte dell’Ontario Labour Relations Board (Commissione per i rapporti di lavoro) è una delle procedure con le quali i dipendenti possono acquistare il diritto di negoziare un contratto collettivo. “Collective Bargaining”, o trattativa collettiva, è il procedimento per cui un gruppo di dipendenti tratta col datore di lavoro per mezzo del proprio sindacato, allo scopo di raggiungere un accordo che stabilisca le retribuzioni, gli orari di lavoro, ed altre condizioni e clausole riguardanti la prestazione d’opera. L’accordo, che viene chiamato “collective agreement” (contratto collettivo), fissa i termini del rapporto tra il datore di lavoro, i dipendenti ed il loro sindacato per un determinato periodo di tempo.

Che cosa è il “Labour Relations Act” dell’Ontario?

Il *Labour Relations Act* è una legge che dà le direttive generali per facilitare lo svolgimento ordinato delle trattative collettive tra datori di lavoro e dipendenti, tramite il loro sindacato. La legge stabilisce le modalità secondo le quali un gruppo di dipendenti può scegliere un sindacato che li rappresenti e che divenga il loro agente per le trattative collettive; la legge stabilisce pure l’obbligo per il datore di lavoro di riconoscere e di trattare con il sindacato scelto dai dipendenti come loro agente (“bargaining agent”) per le trattative. La legge contiene un certo numero di norme che determinano le procedure da seguire nelle trattative, il contenuto dei contratti collettivi e i tempi da rispettare per gli scioperi e le serrate. La legge stabilisce anche quali sono i comportamenti considerati non ammissibili da parte dei datori di lavoro, dei sindacati e dei dipendenti e indica quali sono le procedure da seguire per porre rimedio a queste situazioni.

Il sistema delle trattative collettive è approvato dal governo?

Sì! Il *Labour Relations Act* riconosce ai dipendenti il diritto di aderire al sindacato di loro scelta e di partecipare alle attività legali del medesimo. Nel preambolo al *Labour Relations Act* si legge: “...è nel pubblico interesse della Provincia dell’Ontario il promuovere rapporti di armonia tra datori di lavoro e

dipendenti, favorendo la pratica e le procedure delle trattative collettive tra i datori di lavoro e i sindacati scelti liberamente a rappresentare i dipendenti

Il Labour Relations Act si applica a tutte le persone che lavorano nell'Ontario?

Il *Labour Relations Act* si applica alla stragrande maggioranza dei lavoratori dipendenti che prestano la loro opera nella Provincia dell'Ontario, ma vi sono lavoratori che ricadono sotto leggi speciali ed altri che sono del tutto esenti dagli obblighi e dalle garanzie del *Labour Relations Act*. La legge dell'Ontario infatti non si applica ai lavoratori dipendenti che appartengono ad una delle seguenti categorie:

Membri delle froze di polizia

I membri delle forze di polizia, compresi gli impiegati civili della polizia, possono condurre trattative collettive a norma del *Police Act* [*Legge per la polizia*]. Però le guardie di sicurezza ricadono sotto il *Labour Relations Act*, anche se si tratta di guardie giurate.

I vigili del fuoco di professione

Le trattative per coloro che svolgono a pieno orario il lavoro di vigili del fuoco sono regolate dalle norme contenute nel *Fire Departments Act* [*Legge per i corpi dei vigili del fuoco*].

Gli insegnanti

Gli insegnanti alle dipendenze dei provveditorati agli studi [“school boards”, o “boards of education”] a norma della legge *The Education Act* possono svolgere trattative collettive seguendo quanto è stabilito nello *School Boards and Teachers Collective Negotiations Act* [*Legge per le trattative collettive tra provveditorati agli studi e insegnanti*]. I docenti universitari e gli insegnanti delle scuole private ricadono sotto il *Labour Relations Act*.

I dipendenti dei “community colleges”

I dipendenti dei “community colleges” possono condurre trattative collettive seguendo il *Colleges Collective Bargaining Act* [*Legge per le trattative collettive dei colleges*].

I dipendenti del governo provinciale

La legge *Crown Employees Collective Bargaining Act* [*Legge per le trattative collettive degli statali*] stabilisce

le norme secondo le quali gli statali alle dipendenze del governo dell'Ontario possono svolgere trattative collettive.

I dipendenti degli ospedali

I dipendenti degli ospedali civili e delle istituzioni che si possono considerare affini agli ospedali, come le “nursing homes” ed i ricoveri di vecchiaia, ricadono sia sotto il *Labour Relations Act*, che sotto lo *Hospital Disputes Arbitration Act* [Legge per l'arbitrato nelle vertenze contrattuali degli ospedali]. Quest'ultima legge proibisce ai dipendenti degli ospedali di scioperare ed ai loro datori di lavoro di attuare la serrata; la legge prevede l'arbitrato obbligatorio in caso di vertenze contrattuali.

Le persone impiegate in settori che sono regolati da leggi del governo federale

Il *Labour Relations Act* non si applica ai dipendenti del governo federale ed alle persone che lavorano alle dipendenze di imprese soggette ai regolamenti federali, come i trasporti da provincia a provincia, e le comunicazioni [come ferrovie, linee marittime, linee aeree, compagnie telefoniche], le banche, le stazioni radio e quelle televisive, e gli impianti per immagazzinare e spedire cereali. Tutti questi lavoratori ricadono sotto leggi di competenza del governo federale.

Gruppi vari

Altri gruppi di lavoratori che sono specificamente esenti dal *Labour Relations Act* sono i seguenti:

- i domestici che lavorano in case private.
- gli agricoltori, i cacciatori di selvaggina e di pellicce.
- i lavoratori impiegati nella cultura di ortaggi, quando il datore di lavoro si dedica all'orticoltura come occupazione principale.

Il *Labour Relations Act* non si applica ai seguenti gruppi di persone, *eccetto in alcune circostanze particolari*:

- coloro che sono impiegati come professionisti in qualità di architetti, dentisti, geometri, legali o medici.
- le persone che svolgono compiti direttivi.
- le persone che svolgono compiti di fiducia con incarichi che riguardano i rapporti di lavoro.

Qualora sorgano dubbi, l'Ontario Labour Relations Board ha autorità di decidere se una persona ricade o meno in una delle categorie elencate sopra.

Che cosa sono i sindacati?

Il sindacato [“trade union”] è un’organizzazione composta esclusivamente da lavoratori dipendenti e *completamente indipendente dall’autorità o dall’appoggio finanziario del padrone*, la quale viene costituita con scopi che comprendono il controllo dei rapporti tra i dipendenti ed il loro datore di lavoro.

Come fanno i sindacati ad ottenere il diritto di trattare a nome dei dipendenti?

Vi sono due metodi. Il primo, che è il più comune, è la “certification”, che si ottiene dal Labour Relations Board dell’Ontario. Ricevere la “certification” significa che il Labour Relations Board dell’Ontario ha dichiarato o “certificato” che il sindacato è l’agente esclusivo che ha facoltà di condurre trattative a nome di un gruppo di lavoratori dipendenti di un certo settore, per il quale il Board considera appropriate le trattative collettive. Il gruppo di dipendenti in questione viene chiamato “bargaining unit”.

Un secondo metodo per ottenere il diritto di trattare è quello del riconoscimento volontario. Riconoscimento volontario [“voluntary recognition”] significa che il datore di lavoro ha accettato con un documento scritto di riconoscere il sindacato come agente esclusivo per le trattative con un gruppo di dipendenti che costituiscono una “bargaining unit”, la cui composizione viene definita nel documento del riconoscimento volontario. Questa è una procedura che si svolge senza l’intervento del governo, ed è piuttosto comune nell’edilizia. Un riconoscimento volontario è valido e crea un obbligo, a condizione che il sindacato rappresentasse, o avesse come membri la maggior parte dei dipendenti della “bargaining unit” al momento in cui il datore di lavoro e il sindacato hanno firmato l’accordo, e che in quel momento nessun altro sindacato avesse già un diritto acquisito di negoziare a nome dei dipendenti di quella stessa “bargaining unit”.

Quando un sindacato può far domanda per la “certification”?

Se non vi sono altri sindacati che detengono il diritto di trattare a nome dei dipendenti in questione, la domanda può venire presentata in qualsiasi momento. Però, se i dipendenti hanno già un contratto collettivo, ma

vogliono cambiare il sindacato, la domanda deve essere presentata durante gli ultimi due mesi di validità del vecchio contratto, quando il contratto è per la durata di tre anni o di un periodo inferiore ai tre anni. Se il contratto è per periodi superiori ai tre anni, allora la domanda per la “certification” del nuovo sindacato può essere presentata negli ultimi due mesi del terzo anno di validità del contratto, oppure negli ultimi due mesi di ciascun degli anni successivi.

Che cosa accade quando il sindacato fa domanda per la “certification”?

Quando riceve la domanda, il Board informa sia il sindacato che il datore di lavoro circa la data nella quale si terrà un’udienza. Normalmente queste udienze si tengono presso gli uffici del Board, al numero 400 di University Avenue, a Toronto. Nei casi ove potrebbero sorgere delle complicazioni, oppure quando si devono ascoltare molti testimoni, l’udienza si può svolgere in una località più conveniente, fuori di Toronto.

I dipendenti in questione vengono avvisati quando è stata fatta domanda per la “certification”?

Sì! Il Board si accerta che il datore di lavoro affigga il “Modulo 6”, un manifesto che porta il titolo “Notice to Employees of Application For Certification and of Hearing before the Ontario Labour Relations Board” [Avviso ai dipendenti di una richiesta di riconoscimento e di un’udienza presso il Consiglio per i Rapporti di Lavoro dell’Ontario]. Questo garantisce che i dipendenti siano debitamente informati sui dettagli della domanda. Il modulo dà anche informazioni ai dipendenti che vogliono far presenti i loro punti di vista al Board.

Come si fa a determinare la “bargaining unit”?

E’ il Board che decide quale è un gruppo di dipendenti [una “unit”] che si presta per le trattative collettive. Quando un sindacato fa domanda per la “certification”, la fa per un certo gruppo di dipendenti, affermando che questi costituiscono una “unit” per la quale le trattative collettive sono appropriate. Il datore di lavoro a sua volta ha la possibilità di rispondere alla richiesta del sindacato, accettando il gruppo proposto per le trattative, oppure proponendo un gruppo costituito in modo

diverso. Quando il sindacato e il datore di lavoro propongono lo stesso gruppo come “bargaining unit”, normalmente il Board accetta. La decisione finale, comunque, spetta sempre al Board.

Una volta stabilita la “bargaining unit”, come procede il Board per decidere se riconoscere o meno il sindacato?

Il sindacato viene riconosciuto quando è in grado di provare che la maggioranza dei dipendenti che fanno parte della “bargaining unit” lo vogliono scegliere come “bargaining agent”, cioè come rappresentante per le trattative collettive. L'appoggio della maggioranza lo si può provare o con le tessere di iscrizione al sindacato, che devono essere firmate, o con una votazione, oppure con ambedue le procedure.

Quando il Board sa quanti sono i dipendenti di una certa “bargaining unit”, come fa a determinare quanti di loro sono membri del sindacato?

Il sindacato deve presentare documenti che provano che i dipendenti sono membri del sindacato, e questo entro una certa data [terminal date’]. Vi sono speciali precauzioni, perché queste informazioni non vengano a conoscenza del datore di lavoro.

Quale è la percentuale dei dipendenti che devono appartenere al sindacato, perché questo possa venire riconosciuto?

Normalmente, se meno del 45 per cento dei dipendenti di una certa “bargaining unit” sono membri del sindacato, il Board deve respingere la domanda, a meno che il sindacato abbia chiesto di tenere una votazione prima dell'udienza pubblica. In questo caso si richiede solo che il 35 per cento siano membri. Se oltre il 55 per cento dei dipendenti sono membri del sindacato, il Board normalmente concede il riconoscimento senza chiedere la votazione, a meno che il sindacato non abbia richiesto di tenere la votazione prima dell'udienza. Se però i membri del sindacato sono tra il 45 e il 55 per cento del totale, il Board deve tenere la votazione. Il Board in questo caso riconosce il sindacato solo se più della metà dei voti espressi sono a favore del sindacato.

Per esempio: Se vi sono 100 dipendenti nella “bargaining unit”, che è stata riconosciuta dal Board come appropriata, occorre avere almeno 45 membri tesserati per avere diritto alla votazione; occorre avere 56 membri per aver diritto al riconoscimento automatico del sindacato; ed occorre avere almeno 35 membri per aver diritto a chiedere una votazione con la procedura del voto prima dell’udienza pubblica.

Tavola con il numero dei membri richiesti per fare domanda di riconoscimento [“certification”]

	Percentuale dei dipendenti nella “bargaining unit” che sostengono il sindacato, provata con le tessere presentate per appoggiare la richiesta di “certification”	Modo in cui il Board tratta la richiesta
Procedura normale per la “certification”	<ul style="list-style-type: none"> - con meno del 45% del numero totale dei dipendenti che compongono la “bargaining unit” - con una percentuale tra il 45% e il 55% del numero totale dei dipendenti nella “bargaining unit” - con oltre il 55% del numero totale dei dipendenti della “bargaining unit” 	<ul style="list-style-type: none"> - la richiesta viene respinta - verrà tenuta una votazione [“representation vote”] per determinare se vi è una chiara maggioranza a favore del sindacato. - normalmente il Board riconosce il sindacato senza ordinare nessuna votazione, ma può accadere che il Board ritenga opportuno ordinare una votazione
Norme speciali che si applicano quando il sindacato ha chiesto una votazione prima dell’udienza	<ul style="list-style-type: none"> - con meno del 35% del numero totale dei dipendenti della “bargaining unit” - con il 35% o più del 35% del numero totale dei dipendenti della “bargaining unit” 	<ul style="list-style-type: none"> - la richiesta viene respinta - verrà tenuta una votazione [“representation vote”] per determinare se vi è una chiara maggioranza a favore del sindacato

Vi sono tre importanti eccezioni alle norme di cui sopra.

Prima: se vi è un altro sindacato che rappresenta i dipendenti, normalmente il Board ordina che si tenga una votazione, anche se il sindacato che ha fatto domanda di riconoscimento ha ottenuto le firme di adesione di oltre il 55 per cento dei dipendenti. Con questa votazione ai dipendenti viene data la scelta circa il sindacato che essi vogliono come rappresentante. *Seconda:* se il datore di lavoro ha violato il *Labour Relations Act*, di modo che, a parere del Board, i dipendenti non hanno avuto la possibilità di esprimere liberamente la loro volontà, il Board può concedere il riconoscimento al sindacato, anche se questo ha come membri meno del 45% dei dipendenti, o anche se il sindacato ha perso la votazione [“representation vote”], purché il Board constati che il numero dei membri che il sindacato ha è adeguato, ai fini delle trattative collettive.

Terza: il Board ha il potere discrezionale di ordinare una votazione, quando ha sufficienti motivi per credere che un documento manifestante l'intenzione di opporsi al riconoscimento del sindacato, documento presentato entro i tempi prescritti, sia stato firmato volontariamente da un numero sufficiente di dipendenti, tanto da far sorgere il dubbio che il sindacato continui ad avere l'appoggio senza riserve di oltre il 55% dei dipendenti che fanno parte della “bargaining unit”.

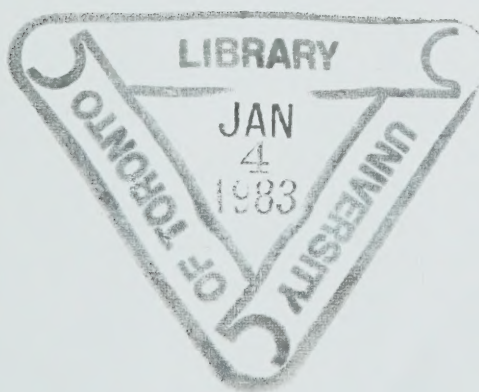
Che cosa è la “terminal date”?

La “terminal date” [data finale] è una data fissata dal Board. Normalmente è da sette a dieci giorni dopo la data in cui è stata ricevuta la domanda per la “certification”. Si tratta del termine ultimo entro il quale il sindacato che chiede la “certification” deve presentare le prove che documentano l'appartenenza al sindacato, ed entro la quale i dipendenti che vogliono fare osservazioni, o che si vogliono opporre alla domanda, devono presentare un documento nel quale fanno presente la loro intenzione di intervenire. Il materiale inviato per lettera raccomandata [registered mail] entro la data di scadenza, viene considerato come ricevuto alla data di spedizione.

Il datore di lavoro può suggerire ai dipendenti di presentare un documento in cui manifestano l'intenzione di intervenire contro il sindacato [“statement of desire”], oppure aiutare i dipendenti a prepararlo?

No! Il Board respingerà ogni documento [“statement of desire”] che non sia in modo evidente la libera espressione della volontà del dipendente, o dei dipendenti che lo hanno firmato, esente da ogni pressione da parte del datore di lavoro. E quindi, prima che il Board accetti una dichiarazione [“statement of desire”] presentata nei tempi stabiliti, che esprima l'intenzione di opporsi al riconoscimento del sindacato, e la valuti come libera espressione della volontà dei dipendenti che l'hanno firmata, vi devono essere uno o più testimoni che intervengono alle udienze per la “certification” e depongono sotto giuramento, per conoscenza diretta e non per sentito dire, circa l'origine della dichiarazione, o delle dichiarazioni, e circa il modo in cui ciascuna delle firme è stata ottenuta.

Ulteriori informazioni sul *Labour Relations Act* e sulle procedure che riguardano le domande per il riconoscimento [“certification”] dei sindacati si possono trovare in una pubblicazione del Board, dal titolo “*A Guide to the Labour Relations Act*”





**Ministero
del Lavoro
dell'Ontario**

Commissione
per i rapporti
di lavoro

400 University Ave.
Toronto, Ontario
M7A 1T7

Telefono
(416) 965-4151

Nota:

Questo opuscolo è stato compilato solo per praticità. Per accertare con esattezza i propri diritti legali, occorre consultare direttamente il *Labour Relations Act*, i regolamenti annessi e le decisioni del Board.